



Effectiveness of Nursing Continues Education Program in Iran: A Narrative Review

Ali Mohammad Parviniannasab ^{1*}, Narjes Khatoon Taheri²

1- Assistant Professor of Nursing, School of Nursing, Larestan University of Medical Sciences, Larestan, Iran. ORCID: 0000-0003-3277-3684

2-Assistant Professor of Nursing, Qaen School of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran. ORCID: 0000-0001-8103-7910

*Corresponding author: Ali Mohammad Parviniannasab, School of Nursing, Larestan University of Medical Sciences, Larestan, Iran.

Email: ali_parviniyan@yahoo.com

Received: 7 Sep 2021

Revised: 11 June 2022

Accepted: 28 July 2022

Abstract

Introduction: Continuing education is an essential component of nursing professionalism. Nurses also need continues training to improve the quality of nursing care. But a lot of effort is needed to improve how it is done and how effective it is. Therefore, the present study aimed to evaluate the effectiveness of the continuing nursing education program in Iran.

Methods: The study was conducted in 2020 as a narrative review. Content from searching library and internet resources and searching for articles in SID, Irandoc, Iranmedex, Magiran, and Medlib databases from 2003-2016 using keywords search of continuing education, in-service training, retraining was extracted. A total of 62 goal-related articles were found working in Iran. After reviewing the titles of the articles and abstracts, 14 articles were used to compile this article.

Results: Out of 62 articles related to the purpose, 14 articles were included in the study. During the survey from the perspective of nurses to improve the effectiveness of continuing education program in nursing in four general areas of knowledge, skills and performance, needs assessment, satisfaction and implementation of the results were obtained.

Conclusions: The results showed that for better effectiveness, the need for change in the four areas of knowledge, skills and performance, needs assessment, satisfaction and implementation seems necessary. Continuing nursing education program should be based on needs assessment and interactive methods should be used for productivity Also, in order to create satisfaction in the nursing staff, adhering to the principles of adult education in planning and using teaching methods such as practical workshops and group discussions can be more attractive and effective.

Keywords: continues education, in-service education, nursing, Effectiveness, Narrative Review.





اثربخشی برنامه آموزش مداوم پرستاری در ایران: یک مرور روایتی

علی محمد پروینیان نسب^{۱*}، نرجس خاتون طاهری^۲

۱- استادیار گروه پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشکده علوم پزشکی لارستان، لار، ایران.

ORCID: 0000-0003-3277-3684

۲- استادیار گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی قاین، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

ORCID: 0000-0001-8103-7910

*نویسنده مسئول: علی محمد پروینیان نسب، استادیار گروه پرستاری، دانشکده پرستاری حضرت زینب (س) لارستان، دانشکده علوم پزشکی لارستان، لار، ایران.

ایمیل: ali_parviniyan@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۶

تاریخ بازبینی: ۱۴۰۱/۳/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۱۶

چکیده

مقدمه: آموزش مداوم یک جزء ضروری برای حرفه ای شدن پرستاری است. همچنین پرستاران به منظور بهبود کیفیت مراقبت های پرستاری به برنامه های آموزش مداوم نیاز دارند. اما برای بهبود نحوه انجام و اثر بخش بودن آن تلاش های فراوانی مورد نیاز است. از این رو مطالعه حاضر با هدف ارزیابی اثربخشی برنامه آموزش مداوم پرستاری در ایران انجام شد. **روش کار:** مطالعه در سال ۱۴۰۰ به صورت مروری روایتی انجام شد. مطالب از جستجوی منابع کتابخانه ای، اینترنتی و جستجوی مقالات در پایگاه های اطلاعاتی SID، Iranmedex، Magiran، Medlib و SID از سال ۱۳۹۹-۱۳۸۴ با استفاده از جستجوی کلید واژه های آموزش مداوم، آموزش ضمن خدمت، و بازآموزی استخراج شد. در مجموع ۶۲ مقاله مرتبط با هدف که در ایران کار شده بودند، پیدا شد. پس از بررسی عناوین مقالات و چکیده و ارزیابی کیفیت مقالات با استفاده از چک لیست استروب ۱۴ مقاله برای تدوین این مقاله مورد استفاده قرار گرفت.

یافته ها: از ۶۲ مقاله مرتبط با هدف ۱۴ مقاله وارد مطالعه شد. در طی بررسی انجام شده از دیدگاه پرستاران جهت ارتقاء اثربخشی برنامه آموزش مداوم در پرستاری در چهار حیطه کلی دانش، مهارت و عملکرد، نیاز سنجی، رضایتمندی و اجرا نتایج حاصل شد.

نتیجه گیری: نتایج حاکی از آن بود که برای اثربخشی بهتر، لزوم ایجاد تغییرات در چهار حوزه دانش، مهارت و عملکرد، نیاز سنجی، رضایتمندی و اجرا ضروری به نظر می رسد. برنامه آموزش مداوم پرستاری باید براساس نیاز سنجی باشد و از روش های تعاملی جهت بهره وری استفاده شود. همینطور برای ایجاد رضایت مندی در پرسنل پرستاری، رعایت اصول آموزش بزرگسالان در برنامه ریزی و اجرای این آموزش می تواند ضمن ارتقا کیفیت این برنامه ها، امکان دستیابی به اهداف غایی آموزش ها را نیز فراهم سازد.

کلیدواژه ها: آموزش مداوم، آموزش ضمن خدمت، پرستاری، اثربخشی، مرور روایتی.

مقدمه

کرده است که موجب نیاز به بازآموزی در جهت حفظ صلاحیت ها و توانمندی های شغلی گردیده است، بنابراین هر پرستار جهت رشد حرفه ای و علمی نیاز برنامه های بازآموزی دارد و باید همگام با پیشرفت علمی و تکنیکی

آگاهی از اصول علمی و عملی شرط لازم برای ورود به هر حرفه است [۱] پیشرفت روزافزون علم و تکنولوژی، تغییرات وسیعی را در عرصه ارائه خدمات بهداشتی درمانی ایجاد

علی محمد پروینیان نسب و نرجس خاتون طاهری

بطور مستقیم بر عملکرد پرستاران تاثیر گذاشته و موجب افزایش بهره‌وری، کاهش مخاطرات شغلی، کاهش موارد خطاهای درمانی، بهبود جو سازمانی و افزایش رضایتمندی پرستاران و حتی بیماران می‌شود [۹، ۱۰].

در ایران نیز با توجه به سابقه طولانی شروع و اجرای برنامه‌های آموزش مداوم پرستاران در بیمارستان‌ها، چنین انتظار می‌رود که کیفیت خدمات پرستاری هر ساله بهبود یافته و سیر صعودی را طی کرده باشد، اما علی‌رغم سابقه طولانی اجرا و به‌کارگیری این برنامه‌ها، بر اساس تحقیقات متعدد در این زمینه ما شاهد تأثیرات مثبت این آموزش‌ها بر عملکرد و دیدگاه حرفه‌ای پرستاران و در نهایت، ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری نبوده ایم [۱۱، ۱۲]. با توجه به اینکه یکی از راه‌های بسیار مهم و خوب ارتقای کیفیت آموزش مداوم بررسی نظرات آموزش‌گیرندگان است طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش مداوم جامعه پزشکی مطابق با نظرات و دیدگاه‌های آنان می‌تواند در تضمین کیفیت آموزش مداوم مؤثر باشد. زیرا یک برنامه آموزشی زمانی ارزشمند است که با شواهد و مدارک مستند و قابل اطمینان اثرات آموزش را بر تغییر رفتار و عملکرد و رضایت فراگیران نشان می‌دهد. زیرا آموزش به تنهایی سودمند نیست مگر آنکه ارزشیابی شود [۲]. بنابراین اثربخشی زمانی به دست می‌آید که تغییر عملکرد فراگیران در محیط کار و انتقال آموخته‌های آنها به محیط واقعی انجام گیرد [۱۲]. اما نتایج مطالعات متعدد در این زمینه، کیفیت مراقبت‌های پرستاری در بخش‌های مختلف بیمارستانی را در سطحی نامطلوب نشان می‌دهد [۱۳، ۱۴]. لذا این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی برنامه آموزش مداوم پرستاری در ایران طی یک مطالعه مروری انجام شد.

روش کار

این مطالعه به صورت مرور روایتی انجام گرفت. مراحل کار شامل جستجوی نظام‌مند، غربال مقالات، ارزیابی کیفیت، استخراج داده‌ها و آنالیز اطلاعات می‌باشد. اطلاعات مورد نیاز، در مرحله اول با استفاده از جستجوی کلید واژه‌های آموزش مداوم، آموزش ضمن خدمت، بازآموزی، نوآموزی

تغییر یابد [۲]. بازآموزی باعث تکامل حرفه‌ای و افزایش صلاحیت‌ها و مهارت‌های بالینی کادر علوم پزشکی می‌شود. زیرا فرایند آموزش در طول تحصیلات آکادمیک برای پاسخگویی به نیاز بیماران کافی نیست و کارکنان برای ارتقای مهارت و عملکرد خود نیاز به بازآموزی دارند [۳].

در بین کارکنان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی، آموزش مداوم پرستاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چرا که آنها نقش حیاتی در سیستم بهداشتی درمانی دارند. آموزش مداوم بخش تفکیک‌ناپذیری از فعالیت‌های هر سازمانی است که در طول پنج دهه اخیر به‌طور چشمگیر در اکثر کشورهای دنیا مورد توجه قرار گرفته است [۴]. مطالعات متعددی تاثیر آموزش مداوم را در ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای بعنوان یکی از اصول اساسی در همه کدهای اخلاقی در ارائه خدمات به مددجویان، گسترش مهارت‌های پرستاران به منظور حرکت به سمت حرفه‌ای شدن، دریافت آموزش در سطح عالی و داشتن اطلاعات به‌روز و درگیر شدن در فعالیت‌های یادگیری مادام‌العمر مورد توجه قرار داده است [۵-۷]. حیات هر موسسه‌ای بستگی زیادی به مهارت‌ها و آگاهی‌های عمومی و تخصصی نیروی انسانی آن‌ها دارد و هر چه این زمینه‌ها به‌روز و بهینه شود، قابلیت‌سازی سازمان با محیط متغیر و بی‌ثبات کنونی بیشتر خواهد بود. در دنیای پیچیده و پویای امروزی یادگیری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها باعث ایجاد دانش و مهارت ویژه کارکنان شده بلکه باعث می‌شود در افزایش سطح کارایی و اثربخشی موسسه مشارکت بیشتری کنند [۱].

برنامه بازآموزی پرستاری به دلیل رشد غیر قابل انتظار در دانش حرفه‌ای، تغییرات سریع در سیستم سلامت، و تغییر در نقش‌های پرستاری، افزایش آگاهی بیماران، رشد تکنولوژی و فناوری نقش مهمی در تکامل و توانمند کردن پرستاران به منظور توسعه رشد حرفه‌ای‌شان، انتقال مراقبت موثر و ایمن و افزایش کیفیت مراقبت، ارزیابی عملکرد بالینی در یک روشی نقادانه و شناسایی نیازهای آموزشی دارد [۸]. [۵]. مطالعات نشان می‌دهد شرکت در برنامه‌های بازآموزی

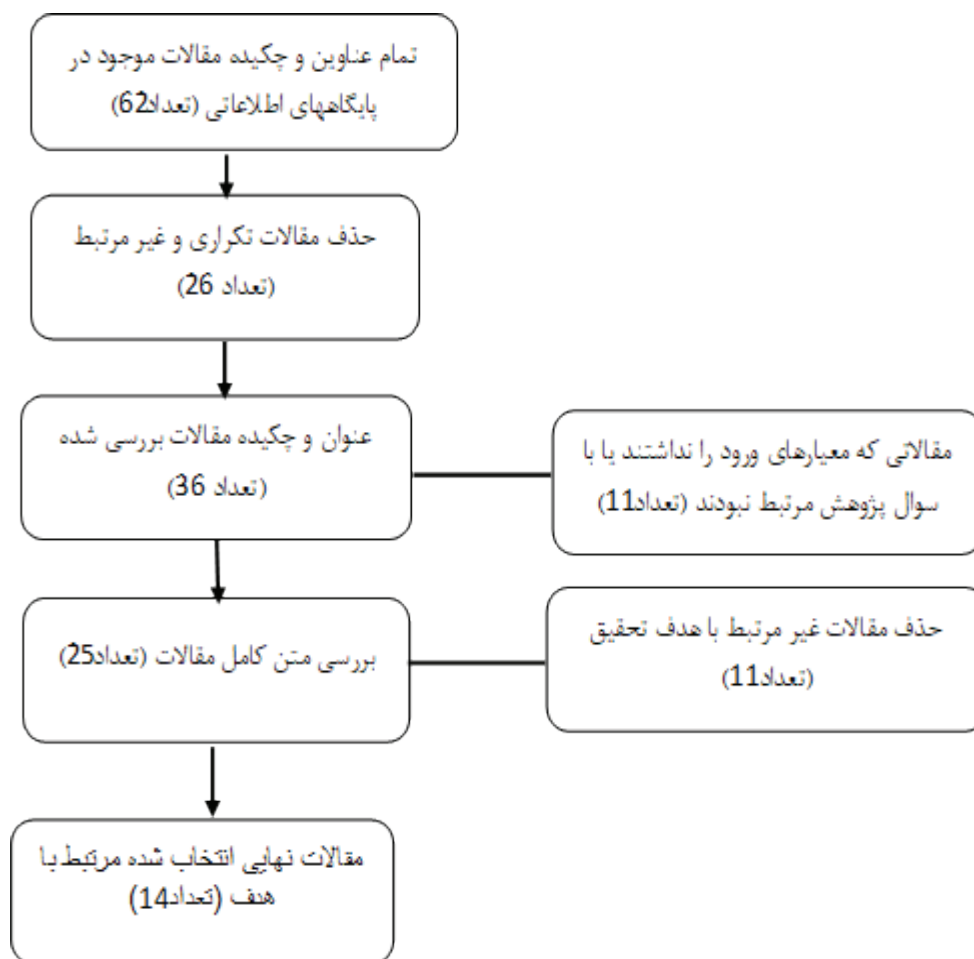
در پایگاه‌های اطلاعاتی SID، IranDoc، Iranmedex، Magiran و Medlib و کلید واژه‌های continuing Education، In service Education، retraining، nurse، google، Effectiveness در پایگاه‌های اطلاعاتی Iran، Science Direct و Scholare، Pubmed، CINAHL گردید. این کلید واژه‌ها ابتدا به صورت جداگانه بررسی شدند، سپس از عملگرهای جستجوی (and، or) و ترکیبات احتمالی کلید واژه‌ها به منظور جامع بودن جستجو استفاده شد. جهت جستجوی دستی نیز از مجلات موجود در کتابخانه استفاده گردید. بعد از حذف مقالاتی که ارتباط ضعیفی با اهداف مطالعه داشتند و انتخاب مقالات اصلی، بار دیگر برای بالابردن اطمینان از شناسایی و بررسی مقالات موجود، لیست منابع (references of references) مقالات انتخاب شده نیز جستجو گردید. به منظور افزایش استحکام روش شناسی پژوهش و بررسی کیفیت مقاله‌های گردآوری شده و جلوگیری از سوگیری‌های احتمالی، دو نفر از پژوهشگران که سابقه انجام مقالات به سبک مرور روایتی داشتند به بازبینی مقاله‌ها از نظر عنوان، چکیده، مقدمه، روش کار، نتایج، بحث و منابع حمایتی پرداختند. از این مطالعات ورودی، اطلاعاتی راجع به پژوهشگران، سال انتشار، هدف پژوهش و نتیجه اثربخشی آموزش آنها استخراج گردید.

معیارهای ورود مقالات شامل: ۱- مقالات منتشر شده در مجلات معتبر علمی-پژوهشی ۲- انجام پژوهش در کشور ایران ۳- پژوهش‌های مرتبط با هدف مطالعه ۴- انتشار مقاله به زبان فارسی یا انگلیسی ۵- تمام متن بودن مقالات بود. معیارهای خروج از مطالعه شامل: ۱- عدم دسترسی به متن کامل مقاله ۲- نامه به سردبیر یا مقالات چاپ شده در مجلات غیر معتبر ۳- انجام پژوهش بر روی پزشکان و سایر کارکنان بهداشت و درمان ۴- مقالات ارائه شده در همایش‌ها و کنفرانس‌ها بود.

مقالات براساس سوال پژوهشی PICO (P= Population or

(problem، I= Intervention، C=Comparison O=Outcome) که توسط پژوهشگران طراحی شده بود در پایگاه‌های ذکر شده با کلمات کلیدی continuing Education، In service Education، retraining، Effectiveness مورد جستجو قرار گرفت. جمعیت و گروه هدف= فرگیران آموزش مداوم (پرستاران)، پیامد= اثربخشی برنامه آموزش مداوم (حیطه دانش، مهارت و عملکرد، نیاز سنجی، رضایتمندی و اجرا) در ارزیابی کیفیت مقالات ابتدا لیستی از تمام عناوین و چکیده‌ی مقالات موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی یاد شده توسط پژوهشگران تهیه شد. بعد از اتمام جستجو، بدون در نظر گرفتن مقالات تکراری، در مجموع ۶۲ مقاله مرتبط با هدف که در ایران در محدوده زمانی ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۰ کار شده بودند، پیدا شد. پس از بررسی عناوین مقالات تعداد ۲۶ مقاله تکراری حذف شد و چکیده ۳۶ مقاله بررسی شد. که ۱۱ مقاله غیر مرتبط تشخیص داده شد. در نهایت ۲۵ مقاله باقی مانده از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفت. کیفیت مطالعات توسط هر دو پژوهشگر بطور جداگانه با استفاده از چک لیست استروب (STROBE) ارزیابی شد. این چک لیست جنبه‌های متنوع متدولوژی تحقیق شامل روش‌های نمونه‌گیری، اندازه‌گیری متغیرها، تحلیل آماری و اهداف مطالعه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این چک لیست دارای ۲۲ قسمت است که به هر قسمت یک امتیاز و به برخی از قسمت‌های دیگر که از نظر ما مهمتر بودند امتیاز بیشتر داده شده بود. روند انتخاب مقالات در تصویر ۱ آمده است.

مقالاتی که موارد ذکر شده را رعایت کرده و گزارش کرده بودند و کیفیت آنها با استفاده از چک لیست استروب مورد تأیید بود، انتخاب شدند. به این ترتیب ۱۱ مقاله دیگر حذف و در نهایت تعداد ۱۴ مقاله انتخاب شد. بعد از مطالعه دقیق و استخراج اطلاعات مورد نیاز، نتایج استخراج شده ابتدا در جدول استخراج داده خلاصه و سپس تحلیل شدند.



تصویر ۱. روند جستجوی مقالات

و یادگیری بیشتری داشته باشد [۱۵-۱۷]. در مطالعه سجادنیا و همکاران ۳۱/۷ درصد از شرکت کنندگان معتقد بودند که شرکت در این دوره ها فقط در میزان دانش و آگاهی آنها تاثیر داشته است و حدود ۴ درصد از آنها افزایش در مهارتهای عملکردی خود در نتیجه شرکت در دورههای آموزشی قلمداد کرده‌اند [۱۸]. در مطالعه حجتی ارزیابی مرحله رفتار سطح سوم پاتریک ۸۱ درصد تغییرات رفتاری نشان داد که بیان کننده تاثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش دانش شغلی نیروی انسانی و انتقال آموخته ها به محیط کار می باشد [۲]. شرکت در دورههای آموزشی برای رفع مشکلات شغلی و سهولت در انجام وظایف محوله در بخش موثر می باشد و در بالین بیمار خیلی مفید خواهد بود و در نهایت باعث ارتقای کیفیت پرستاری می شود [۱۹]. در مطالعه فرزنان و همکاران ۴ طبقه اصلی شامل محتوای نامناسب؛ پایین بودن سطح تعامل در کلاس ها؛ کم توجهی به روشهای یاددهی - یادگیری مؤثر؛ مهارت حرفه ای اندک اساتید،

یافته ها

کل افراد شرکت کننده در مطالعه ۱۰۱۴ نفر بود. تعداد ۱۴ مطالعه که در طی سالهای ۱۴۰۰-۱۳۸۴ انجام شده بود مورد ارزیابی قرار گرفت. آنچه که از نتایج این مطالعه مروری در زمینه کلی اثربخشی برنامه آموزش مداوم در پرستاری استخراج گردید در ۴ محور اساسی به شرح زیر است.

دانش و مهارت و عملکرد

نتایج مطالعات زرپور و همکاران (۱۳۹۲)، ناصریان و همکاران (۱۳۹۳) و محمدی و همکاران (۱۳۸۲) در زمینه افزایش دانش، نگرش و مهارت نشان داد که اجرای دورههای آموزشی می تواند از طرفی باعث افزایش اطلاعات نظری و تخصصی و از طرف دیگر باعث بهبود و ارتقا مهارت و عملکرد پرستاران شود. این بدین معناست که پرستاران تمایل دارند در برنامه های آموزشی شرکت کنند و کاربرد

از موارد مهمی بود که بر اثربخشی برنامه آموزش مداوم تاثیر گذاشته است [۱۲].

نیازسنجی و اولویت آموزشی

نتایج مطالعات انجام شده در زمینه عوامل مربوط به نیازسنجی و اولویت آموزشی نشان می‌دهد نیازسنجی پیش از دوره‌های آموزشی تخصصی ویژه هر بخش و اجرای برنامه‌های آموزشی متناسب با این نیازها، به عنوان یک عامل اساسی در افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌باشد و نیازسنجی ضعیف آموزشی و عدم برآورد نیازهای آموزشی پرستاری باعث کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی شده است [۲۱، ۲۰، ۱۴]. در مطالعه قلعه ایی (۱۳۹۲) ۴۰ درصد شرکت کنندگان تناسب دوره‌های آموزشی با نیاز آموزشی متوسط ارزیابی کردند [۲۲]، در حالی که در مطالعه محمدی و دادخواه (۱۳۸۲) ۶۰ درصد پرستاران معتقد بودند که محتوای برنامه های آموزشی منطبق بر نیازهای شغلی آنان است [۱۷]. در مطالعه کاووسی، ۶۷ درصد پرستاران معتقد بودند که مسئولان آموزش و پرورش نیازهای آموزشی آنها را قبل از برنامه های آموزشی ارزیابی نمی کنند [۲۱]. نتایج مطالعه فرمانی و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از آن است که نیازسنجی در برنامه ریزی آموزش مداوم نیاز به بازنگری دارد، پاسخ دهندگان محتوای آموزشی متناسب با نیازهای آموزشی را پرستاران را در حد متوسط ارزیابی کردند [۱۴]. در مطالعه محمد حسینی و همکاران (۱۳۹۱) حیطة متناسب بودن مطالب با نیازهای شغلی حداکثر ۶۳٪ برآورد گردید [۱۱].

رضایت شغلی و رضایتمندی بیماران

نتایج مطالعات در زمینه رضایت شغلی و رضایتمندی بیماران نشان داد که تاثیر محتوای دوره‌های آموزشی در احساس رضایت شغل کارکنان تنها ۴۰ درصد متوسط ارزیابی شد. شرکت در دوره‌های آموزشی که کاملاً تخصصی و ویژه هر بخش هستند، موجب افزایش علاقه و انگیزه در انجام بهتر وظایف شغلی می‌گردد [۲۲]. در مطالعه حجتی و همکاران در چهار سطح ارزیابی مدل پاتریک رضایتمندی بیماران از خدمات پرستاری ۸۵/۷ درصد به دست آمده است. رضایت بیماران از خدمات پرستاری شاخص بسیار مهمی جهت ارزیابی کیفیت و نحوه ارائه خدمات توسط کادر

پرستاری می باشد. این مسئله نشانگر کیفیت مراقبتهای پرستاری می باشد [۲]. در مطالعه محمد حسینی و همکاران (۱۳۹۱) پرستاران شرکت کننده در این دوره ها از محتوای برنامه ها، مدیریت، رضایتمندی و انگیزه شرکت در برنامه ها ارزیابی نسبتاً متوسطی داشتند [۱۱]. همینطور در مطالعه فرمانی و همکاران (۱۳۹۰) کاستی‌های برنامه‌ریزی و به‌ویژه نیازسنجی و نتایج رضایتمندی برنامه‌های آموزشی در برنامه‌های آموزش مداوم در حد متوسط گزارش شد [۱۴]. در مطالعه قلعه ای و همکاران (۱۳۹۲) یافته های این مطالعه نشان می دهد عدم نیازسنجی صحیح باعث همپوشانی کم برنامه های آموزشی با نیازهای آموزشی پرستاران گردیده و اثربخشی را پایین آورده است. در صورت تطابق برنامه ها با نیازهای آموزش اثر بخشی بالاتر بوده است [۲۲].

اجرای برنامه های آموزشی

در زمینه اجرا در یک مطالعه ۵۵/۷ درصد مشارکت کنندگان مهمترین مانع جهت شرکت در این برنامه ها را طول مدت زمان اختصاص داده شده به اجرای برنامه آموزشی می دانستند. بیش از نیمی از شرکت کنندگان (۶۵/۵ درصد) نیاز به برنامه آموزش مداوم را در حد متوسط ارزیابی و ۴۸ درصد پرستاران برگزاری این برنامه‌ها به شکل کارگاه را موثرتر از سایر روش‌ها ذکر کرده بودند [۱۶]. در مطالعه حکاک و همکاران (۱۳۹۵) سه درونمایه «کاهش انگیزه برای حضور در برنامه ها، اثربخشی پایین برنامه های اجرا شده و اثربخش نبودن ارزشیابی برنامه ها استخراج شد [۱۳]. در مطالعه محمدی و همکاران نتایج نشان داد ۳۵ درصد از شرکت کنندگان اعلام داشتند که مشارکت آنها در بحث‌های عمومی خوب نبوده است. ۲۵ درصد افراد جنبه کاربردی مطالب سخنرانی را کم و ۵۶/۶ درصد وضعیت ارائه مطالب در بازآموزی را متوسط دانستند. ۴۵/۲ درصد از نمونه ها جنبه کاربرد سخنرانی ها را متوسط ارزیابی کردند [۱۷]. در مطالعه ناصریان و همکاران (۱۳۹۳) طولانی بودن برنامه ها (۷۷٪)، انتخاب نامناسب زمان برنامه (۷۷٪)، فشار کاری بالا و بار کاری بالا (۶۲٪) موانع اصلی در مشارکت پرستاران اعلام شده بود [۱۶]. در مطالعه واعظی، حجم کار زیاد و کمبود وقت از موانع اصلی بود [۹]. اکثر مطالعات بر اهمیت توسعه در اجرای برنامه

بحث و گفتگو و کار عملی را تشویق می کند بسیار موثر است [۲۳].

آموزش مداوم در بیمارستان ها تاکید کرده اند و پیشنهاد می کنند که برای آموزش پرسنل، آموزش دستورالعمل ها و استانداردها کافی نیست، اما فعالیت هایی که مشارکت،

جدول ۱. مشخصات مقالات وارد شده در مطالعه حاضر

منبع	نویسنده (سال)	نوع مطالعه	هدف مطالعه	روش نمونه‌گیری و حجم نمونه	نتایج (کمی و کیفی)
[۱۲]	فرزان و همکاران (۱۳۹۹)	مطالعه کیفی	آسیب شناسی برنامه های آموزش مداوم پرستاران	۲۴ نفر-هدفمند	براساس یافته های این مطالعه ۴ طبقه اصلی شامل محتوای نامناسب؛ پایین بودن سطح تعامل در کلاس ها؛ کم توجهی به روشهای یاددهی - یادگیری مؤثر؛ مهارت حرفه ای اندک اساتید، بدست آمد
[۱۳]	حکاک و همکاران (۱۳۹۵)	کیفی	مشکلات برنامه های آموزش مداوم راه های برطرف شدن آن از دید اعضای هیأت علمی	۱۵ نفر - هدفمند	سه درونمایه «کاهش انگیزه برای حضور در برنامه ها، اثربخشی پایین برنامه های اجرا شده و اثربخش نبودن ارزشیابی برنامه ها استخراج شد
[۱۶]	ناصریان و همکاران (۱۳۹۳)	توصیفی	بررسی دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی بندر عباس نسبت به برنامه های آموزش مداوم	۳۹۰-سرشماری	۴۴٪ پرستاران بیان داشته بودند که بیشترین انگیزه آنان برای شرکت در برنامه های آموزش مداوم ، افزایش دانش است و ۵۵٪ آنان مهمترین مانع جهت شرکت در این برنامه ها را طول مدت زمان اختصاص داده شده به اجرای برنامه آموزشی می دانستند. بیش از نیمی از شرکت کنندگان (۶۵٪) نیاز به برنامه ی آموزش مداوم را در حد متوسط ارزیابی نمودند
[۱۶]	حجتی و همکاران (۱۳۹۲)	توصیفی-مقطعی	هدف ارزیابی اثربخشی دوره آموزش ضمن خدمت با موضوع آموزش به بیمار	۵۰-سر شماری	شاخص کلی اثربخشی ۸۵/۱۴ درصد است که در مقایسه با شاخص اعتبار بخشی بیمارستان (۸۵درصد) دوره دهنده وضعیت مطلوب و اثربخش بودن دوره آموزشی است
[۱۵]	زربور و همکاران (۱۳۹۲)	توصیفی-مقطعی	بررسی اثربخشی آموزش های ضمن خدمت پرستاران بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه	۱۲۹- سرشماری	نتایج نشان داد برنامه های آموزش مداوم موجب افزایش مهارت، دانش، رضایتمندی و تعاون و همکاری می شود
[۲۲]	قلعه‌ای (۱۳۹۲)	توصیفی(کمی و کیفی)	ارزیابی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت پرستاران در مراکز درمانی وابسته به سازمان تأمین اجتماعی	۱۰۰ نفر-تصادفی ساده	یافته های این مطالعه نشان می دهد عدم نیازسنجی صحیح باعث همپوشانی کم برنامه های آموزشی با نیازهای آموزشی پرستاران گردیده و اثربخشی را پایین آورده است. در صورت تطابق برنامه ها با نیازهای آموزش اثر بخشی بالاتر بوده است
[۲۱]	کاوسی و همکاران (۱۳۹۲)	توصیفی-تحلیلی	بررسی برنامه های بازآموزی در بیمارستان های آموزشی- درمانی شهر گرگان از دیدگاه پرستاران	۲۷۰ نفر- طبقه ای تصادفی	مهمترین عوامل تأثیرگذار در برنامه های بازآموزی از دیدگاه پرستاران شامل نیازسنجی قبل از برگزاری عنوان شد
[۱۱]	محمد حسینی و همکاران (۱۳۹۱)	توصیفی-مقطعی	دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی - درمانی استان کهگیلویه و بویراحمد در خصوص آموزش مداوم	۱۸۴-در دسترس	نتایج نشان داد در حیطه منطبق بودن محتوای برنامه با تازه های علمی حداکثر ۳۳٪ در حیطه متناسب بودن مطالب با نیازهای شغلی حداکثر ۳۳٪ و در حیطه مدیریت برنامه حداکثر ۵۲٪ از شرکت کنندگان در حد زیاد راضی بودند. به طور کلی پرستاران شرکت کننده در این دوره ها از محتوای برنامه ها، مدیریت، رضایتمندی و انگیزه شرکت در برنامه ها ارزیابی نسبتا متوسطی داشتند
[۹]	واعظی و همکاران (۱۳۹۱)	کیفی	تبیین تجارب پرستاران از بستر آموزش مداوم پرستاری: یک مطالعه کیفی	۲۳- هدفمند	گرایش ناکافی به آموزش الزامی، حمایت ناکافی و نظارت آموزشی انفعالی از مهمترین تجارب بود
[۱۹]	حشمتی نبوی و همکاران (۱۳۹۰)	توصیفی-مقطعی	میزان انطباق اجرای برنامه‌های آموزش مداوم با اصول یادگیری بزرگسالان و اثربخشی این برنامه‌ها	۱۵۰-تصادفی سهمیه‌ای	میانگین امتیاز اثربخشی ۲/۶۶±۲۸ از ۵۵ امتیاز بود.

فرمانی و همکاران (۱۳۹۰)	توصیفی مقطعی	دیدگاه پرستاران بیمارستان های تامین اجتماعی شهریار و کرج در رابطه با آموزش مداوم پرستاری	۲۹۰- آسان و دردسترس	کاستی‌های برنامه‌ریزی و به‌ویژه نیازسنجی و نتایج رضایت‌مندی برنامه‌های آموزشی در برنامه‌های آموزش مداوم در حد متوسط گزارش شد.
چرکزی و همکاران (۱۳۸۸)	توصیفی- تحلیلی	دیدگاه پیراپزشکان شاغل در استان گلستان نسبت به برنامه های بازآموزی	۲۷۴ نفر- تصادفی سیستمیک	بیست و شش دو دهم درصد دیدگاه خیلی ضعیف، ۴۱/۸ درصد دیدگاه ضعیف، ۲۵/۵ درصد دیدگاه متوسط و ۶/۵ درصد دیدگاه مطلوب نسبت به دوره داشتند.
عبادی و همکاران (۱۳۸۶)	کیفی	آسیب شناسی برنامه های آموزش مداوم در جامعه پزشکی ایران	هدفمند	همه مشارکت کنندگان برنامه آموزشی را در سطح متوسط ارزیابی کردند
محمدی (۱۳۸۴)	توصیفی	تعیین وضعیت آموزش مداوم از دیدگاه پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل	۳۸۶- تصادفی طبقه‌ای	پرستاران نحوه برگزاری برنامه های آموزش ضمن خدمت را در حد متوسط ارزیابی کردند

بحث

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال اصلی پژوهش نشان می دهد، افزایش دانش، مهارت و عملکرد، نیازسنجی و اولویت آموزشی، رضایت شغلی و رضایتمندی بیماران و اجرای برنامه آموزش مداوم بر اثربخشی برنامه آموزش مداوم پرستاری تأثیرگذار است.

پرستاران انگیزه خود را برای شرکت در برنامه‌ها بالا بردن سطح دانش و یادگیری دانسته‌اند به گونه‌ای که ۴۰/۵ درصد پرستاران مورد مطالعه برگزاری دوره‌ها را برای پیشرفت و ترقی، ضروری دانسته و ۴۰ درصد پرستاران اذعان داشتند که برگزاری این دوره‌ها، میزان دانش را افزایش می دهد. در مطالعه Nalle و همکاران نیز (۲۰۱۰)، ۸۳ درصد پرستاران شرکت در برنامه های آموزش ضمن خدمت را دلیلی بر افزایش دانش و مهارت دانسته‌اند [۲۶]. ابراهیمی و همکاران نیز مهم‌ترین عوامل فردی جهت شرکت در برنامه های ضمن خدمت، تمایل فرد به رشد و پیشرفت شخصی و احساس ضرورت از طرف فرد بوده است [۲۷]. این نتایج نشان می‌دهد، از دید پرستاران بیشترین عاملی که انگیزه آنها را برای شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت افزایش می‌دهد، یادگیری و کاربرد آن در عمل می‌باشد [۲۸].

نتایج مطالعات اخیر نشان داد که توجه به آموزش مداوم مبتنی بر ارتقای عملکرد، بهبود عملکرد پزشکان و بهبود پیش آگهی های بیمار را به دنبال دارد. مطالعات مختلفی به بررسی ارتباط معنی دار بین شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم پزشکی توسط پزشکان و پیامدهای عملکردی آنها

پرداخته است [۲۹]. امروزه همواره این خطر احساس میشود که متخصصین حرفه ای در تیم سلامت آموزش مداوم را صرفاً روشی به منظور جمع آوری امتیاز بدانند تا راهکاری برای بهبود عملکرد حرفه ای خویش. این مسئله خصوصاً در آموزش مداوم تخصصی دارای اهمیت وافری است. در مطالعاتی اخیراً پیشنهاد شده است که بهتر است ابتدا پیامدهای کلیدی عملکرد متخصصین در سطح پایه مورد اندازه گیری قرار گیرد و واحدهایی مانند واحد بهبود کیفیت بالینی در پایان یک دوره مشخص و به طور مستمر به اندازه گیری میزان پیشرفت آنها بپردازند. بدین ترتیب در انتهای یک دوره مشخص ارزیابی میزان موفقیت برنامه های آموزش مداوم و میزان یادگیری افراد میسر خواهد بود [۱۴]. ۹۳ درصد پرستاران بدست آوردن دانش حرفه‌ای را دلیل شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم و ۸۲ درصد نیز بهبود مراقبت از بیماران را دلیل عمده شرکت خود در برنامه‌های آموزش مداوم دانسته‌اند و تنها ۲۷ درصد احساس نیاز توسط مافوق را دلیلی برای شرکت در این برنامه‌ها ذکر کرده‌اند [۳۰]. براساس مطالعه Nalle و همکاران (۲۰۱۰) علایق فردی و حرفه‌ای از مهمترین دلایل مشارکت در برنامه های آموزش مداوم بوده است [۲۶]. این امر دلالت بر این دارد که پرستاران تمایل به شرکت در برنامه‌هایی دارند که آنها را از نظر حرفه‌ای ارتقاء بخشد و در کسب مهارت‌هایی که در حرفه فعلی و آینده‌ی آنها مفید باشد، کمک نماید.

روش های سنتی آموزش نظیر سخنرانی به دلیل نداشتن بازخورد مناسب و مشارکت کم تر فراگیران و تأکید بیشتر بر استفاده از حس شنوایی در یادگیری پرهیز شود زیرا حس شنوایی فقط ۱۳ درصد در یادگیری نقش دارد [۲۴]. در این خصوص نتایج مطالعات نشان داد که کارگاه های آموزشی تعاملی می توانند به ارتقای عملکرد حرفه‌ای منجر شوند؛ در حالی که روش سخنرانی به تنهایی با احتمال کمتری موجب ارتقای عملکرد حرفه‌ای پرستاران می گردد [۳۳-۳۱] که با مطالعه فعلی همخوانی نسبی دارد. نتایج مطالعات مختلف نشان داده که استفاده از روش سخنرانی به تنهایی اثری بر عملکرد و ارتقا مراقبت‌ها نداشته است. در مطالعه عبادی و همکاران، یکی از عمده ترین دلایل نارضایتی شرکت کنندگان در این برنامه ها، همخوانی پایین موضوعات مطرح شده در برنامه-ها با نیازهای شغلی مشمولان بود [۲۵]. در زمینه ارزیابی میزان رضایتمندی از برنامه های آموزش مداوم پرستاری از دیدگاه شرکت کنندگان رضایتمندی از برنامه ها را در حد متوسط دانسته اند [۱۱]. در مطالعات متعددی رضایتمندی از اجرای برنامه های آموزش مداوم در حد متوسط برآورد گردید [۳۴، ۲۰]. در این حیطة بنظر می رسد رضایتمندی از برنامه های آموزش مداوم تحت تأثیر فاکتورهای مختلفی از قبیل عوامل فردی، محیطی و مدیریتی قرار دارد که بررسی این موارد جزء اهداف مطالعه حاضر نیست بنابراین بررسی عوامل موثر بر رضایتمندی پرسنل از برنامه های آموزش مداوم طی مطالعات دیگر انجام گیرد.

اجرای برنامه آموزش مداوم دیگر موردی بود که نقش بسزایی در بهبود اثربخشی برنامه های آموزشی می تواند داشته باشد. در زمینه اجرا موارد مهمی از قبیل روش اجرا، زمان اجرا، متولی اجرا کننده، نحوه مشارکت افراد در برنامه و به روز بودن محتوای از دید شرکت کنندگان در اثربخش برنامه آموزش مداوم تأثیرگذار بود [۲۴]. مطالعه محمدی و همکاران، ۳۵ درصد پرستاران ابراز مشارکت و تعامل در برنامه های آموزشی در سطح پایینی داشتند [۱۴]. در مطالعه فرمانی و همکاران (۱۳۹۰)، روش های ترجیحی پرستاران، آموزش کارگاهی، آموزش گروهی کوچک و آموزش از راه دور و در نهایت سمینار به ترتیب اهمیت بوده است، در حالی که اکثر روش های آموزشی در برنامه آموزش مداوم روش های

بررسی دیدگاه پرستاران در حیطة نیاز به آموزش مداوم نشان داد که نزدیک به نیمی از شرکت کنندگان، تطابق محتوای این برنامه ها با نیازهای آموزشی خود را در حد متوسط می دانستند. نتایج مطالعه محمدی و همکاران نیز نشان داد ۵۹/۱۸ درصد شرکت کنندگان بیان کرده بودند که نیازهای آموزشی آنان با موضوع کنفرانس برنامه های آموزش مرتبط می باشد [۱۷]. مطالعه دیگر نشان داد که ۸۰ درصد پرستاران در طول کلاسهای آموزشی ضمن خدمات اطلاعاتی را می آموزند که تناسبی با بخش هایی که در آن کار می کنند، ندارد [۱۷]. در مطالعه ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)، تنها ۶۰ درصد از پرستاران محتوای آموزشی را متناسب با نیاز خود و ۵۰ درصد محتوای آموزشی را غیر کاربردی تلقی کرده اند [۲۷]. نیازسنجی غیرعلمی و نامناسب یافته ای است که در اکثر مطالعات از جمله مطالعه عبادی و همکاران (۱۳۸۶) که به صورت مروری سیستماتیک انجام شده است به دست آمده است همچنین نتایج نشان داد که طراحی و اجرای برنامه براساس نیازهای آموزشی پرستاران، سبب بهبود کیفیت مراقبتهای پرستاری می شود. از طرفی برنامه های آموزشی در صورتی می تواند بخشی از طرح بهسازی پیشرفت نیروی انسانی باشد که به شکل صحیح و اصولی و مبتنی بر نیازهای کارکنان باشد [۲۵]. اینگونه به نظر میرسد که به منظور همسو کردن نیازهای آموزشی پرستاران با برنامه های واحد برنامه ریزی آموزش مداوم و همچنین پیشگیری از اتلاف منابع، لازم است برنامه ریزان دفتر آموزش مداوم، نیازسنجی دقیق تری انجام دهند و بایستی کلیه برنامه های آموزشی متناسب با نیاز فراگیران صورت گیرد و قبل از اجرای برنامه آموزشی با انجام پیش آزمون میزان و سطح اطلاعات شرکت کنندگان مورد سنجش قرار گیرد تا بتوان نتایج بهتری بدست آورد. شاید علت انگیزه پائین شرکت کنندگان در این برنامه ها این است که تنها حضور افراد سنجیده می شود. اندازه گیری یادگیری در قالب آزمون های ارزشیابی مجدد می تواند تأثیرگذار باشد.

در مطالعه حاضر میزان رضایت از روش های فعال تدریس توسط اکثر نمونه ها نامناسب ارزیابی شد. با توجه به تأثیر و کارایی بیشتر روش های فعال، بهتر است از آنها در آموزش استفاده شود و از

بود که برای اثربخشی بهتر، لزوم ایجاد تغییرات در چهار حوزه دانش، مهارت و عملکرد، نیازسنجی، رضایتمندی و اجرا ضروری به نظر می‌رسد برنامه آموزش مداوم پرستاری براساس نیازسنجی باشد و از روش‌های تعاملی جهت بهره‌وری استفاده شود. همینطور برای ایجاد رضایت مندی در پرسنل پرستاری، رعایت اصول آموزش بزرگسالان در برنامه ریزی و اجرای این آموزش می‌تواند ضمن ارتقا کیفیت این برنامه‌ها، امکان دستیابی به اهداف غایی آموزش‌ها را نیز فراهم سازد. محقق با محدودیتهایی در این مطالعه روبرو شد که می‌توان به مقالاتی اشاره کرد که متن کامل آنها قابل‌بازرسی نبوده است. عدم دسترسی به کتابخانه‌ها و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع تحقیق در دانشگاه‌های سراسر کشور و میسر نبودن امکان‌بازرسی اطلاعات آنها از محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزش مداوم براساس نیازها، علایق، مشکلات و نظرات پرسنل طراحی گردد. ارزیابی برنامه‌های آموزش مداوم از ارزیابی کمی تعداد برنامه‌ها، به سمت ارزیابی کیفی سوق داده شود.

سیاسگزاری

بدینوسیله از تمام محققانی که مقالات آنها در این مطالعه موردبررسی قرار گرفت، تشکر و قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع

این مطالعه هیچ تضاد منافی ندارد.

References

1. M. Shakoor MS, Sh. Zeighami Mohammadi MS: Nurse's Attitude to Ward Deterring Factors of Participation in Continuing Nursing. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care 2010, 18(1):23-33. [Persian]
2. Hojjati H, Mehralizadeh YI, Farhadirad H, Alostany S, Aghamolaei M: Assessing the effectiveness of training outcome based on Kirkpatrick model: case study. Quarterly Journal of Nursing Management 2013, 2(3):35-42. [Persian]
3. Bradley S, Drapeau M, DeStefano J: The

relationship between continuing education and perceived competence, professional support, and professional value among clinical psychologists. Journal of continuing education in the health professions 2012, 32(1):31-38. <https://doi.org/10.1002/chp.21120>

سمینار هستند. بی‌توجهی به درخواست‌ها و اولویت‌ها در برنامه‌ریزی آموزشی می‌تواند اثربخشی را به میزان قابل توجهی کاهش دهد [۱۴]. در مطالعه محمد حسینی که موانع اجرای موفق را بررسی کردند، محدودیت زمانی (۷۵-۶۳ درصد)، انتخاب نادرست زمان برنامه (۶۸-۷۳ درصد) و حجم کار بالا (۷۴-۸۸ درصد) به عنوان موانع بهبود اثربخش برنامه آموزش مداوم تلقی گردید [۱۱]. در مطالعه کاوسی، ۶۷ درصد پرستاران به شدت معتقد بودند که آموزش دهنده به درستی انتخاب نشده‌اند. ۸۹ درصد پرستاران بر این باور بودند که حجم کاری بالا مانع اصلی مشارکت در برنامه آموزش مداوم است [۲۱]. در مطالعه چارکزی تنها ۵۲ درصد از شرکت‌کنندگان توانایی‌های معلمان را مطلوب ارزیابی کردند [۲۴]. یکی از اشکالاتی که مشارکت‌کنندگان در سطح سیاستگذاری و برنامه‌ریزی نامناسب بر آن تأکید داشتند، یکی بودن سیاستگذار و اجراکننده بود. مسؤلیت آموزش مداوم در بسیاری از کشورها در سطح ملی به عهده دولت است، اما تفاوت‌هایی از نظر مسؤلیت اجرایی وجود دارد؛ به طوری که در بیشتر کشورهای پیشرفته، انجمن‌های پزشکی بیشترین فعالیت را در زمینه اجرایی دارند، اما در کشورهای در حال توسعه، دانشگاه‌ها مسؤلیت اجرایی را بر عهده می‌گیرند.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که میزان اثربخشی برنامه آموزش مداوم از دیدگاه پرستاران مطلوب نیست. نتایج حاکی از آن

4. Marzuki MA, Hassan H, Wichaikhum O, Nantsupawat R: Continuing nursing education: best practice initiative in nursing practice environment. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2012, 60:450-455. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.405>
5. Khatony A, Nayeri ND, Ahmadi F, Haghani

- H, Vehvilainen-Julkunen K: The effectiveness of web-based and face-to-face continuing education methods on nurses' knowledge about AIDS: a comparative study. *BMC Medical Education* 2009, 9(1):1-7. [Persian] <https://doi.org/10.1186/1472-6920-9-41>
6. Chong MC, Sellick K, Francis K, Abdullah KL: What influences Malaysian nurses to participate in continuing professional education activities? *Asian Nursing Research* 2011, 5(1):38-47. [https://doi.org/10.1016/S1976-1317\(11\)60012-1](https://doi.org/10.1016/S1976-1317(11)60012-1)
 7. Jho MY, Kang Y: Perceptions of continuing nursing education in Korea. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 2016, 47(12):566-572. <https://doi.org/10.3928/00220124-20161115-10>
 8. Barba BE, Fay V: Does continuing education in gerontology lead to changes in nursing practice. *Journal of gerontological nursing* 2009, 35(4):11-17. <https://doi.org/10.3928/00989134-20090401-06>
 9. Vaezi A, Vanaki Z, Ahmadi F: Explaining the experiences of nurses about post-registration nursing education context: A qualitative study. *The Journal of Medical Education and Development* 2012, 7(3):2-15. [Persian]
 10. Hayajneh F: Attitudes of professional Jordanian nurses toward continuing education. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 2009, 40(1):43-48. <https://doi.org/10.3928/00220124-20090101-07>
 11. MohammadHosseini S, Karimi Z, Moemeni E, Abassi A, Sadat S: Perspective of nurses working in medical-training hospitals in Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad province towards continuing education. *Hormozgan Medical Journal* 2012, 16(1):73-80. [Persian]
 12. Farzan N, Shams G, Rezaeizadeh M, Ghahramani M: Challenges of Nursing Continuing Education: A Phenomenological Study. 2020. [Persian]
 13. Hakak SH, Allami A, Derakhshan F, Abbasi M: Problems of continuing medical education programs and their Solutions from the viewpoint of faculty members. *Strides in Development of Medical Education* 2017, 13(6):539-552. [Persian]
 14. Farmani P, Zeighami M: Viewpoints of the nurses in social security hospital of Karaj and Shahriar on nursing continuing education (2009). *Iranian Journal of Medical Education* 2011, 3(11):336-338. [Persian]
 15. Zarparvar S, Hassani M, Kabiri A, Sameri M: Study in service training effectiveness in nurses group of imam reza hospital. *Nursing And Midwifery Journal* 2013, 11(9):0-0. [Persian]
 16. Naserian B, Khademi Z, Abedin S, Ghanbarnejad A: Continuing Education in Nursing from Nurses' View point Development Strategies in Medical Education 2014, 1(1):78-72. [Persian]
 17. Mohammadi MA, Dadkhah B: Continuous medical education from view of nursing personnel working in Ardabil hospitals. 2005. [Persian]
 18. Sajjadnia Z, Sadeghi A, Kavosi Z, Zamani M, Ravangard R: Factors affecting the nurses' motivation for participating in the in-service training courses: a case study. *Journal of Health Management and Informatics* 2014, 2(1):21-26. [Persian]
 19. Heshmati Nabavi F: Concordance of Continuing Education Programs with the Principles of Adult Learning and their Effectiveness: Perspectives of Nurses in Mashhad University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education* 2013, 12(11):836-841. [Persian]
 20. Hossini S, Moghimib M, Karimic Z, Momenid E, Sadat S: Perspective of nurses working in medical-training hospitals in Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad province towards continuing education. *Life Science Journal* 2012, 9(4):5211. [Persian]
 21. Kavosi A, Memarian R, Vanaki Z, Parviniannasab A: Evaluation of retraining programs from the perspective of nurses in training hospitals of Gorgan, Iran. *Journal of Nursing Education* 2013, 2(3):49-57. [Persian]
 22. Ghaleei A: A survey on the effectiveness of the training courses on the nurses of Tabriz Social security organization hospitals. *The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty* 2014, 11(12):961-970. [Persian]
 23. Raofi R, Talaghani F, Hojat M, Shahriari M: A review of the literature: The situation of continuing nursing education in Iran. *nursing* 2009, 4(8):59-66. [Persian]
 24. Charkazi A, Rostami M, Keshtkar A, Koochaki GM: The viewpoints of paramedics employed in Golestan province towards continuing education programs. *Iranian Journal of Medical Education* 2009, 9(2):115-123. [Persian]
 25. Ebadi A, Vanaki Z, Nahrir B, Hekmatpou D: Pa-

- thology of continuing educational programs in Iran medical society. *Strides in development of medical education* 2008, 4(2):140-145. [Persian]
26. Nalle MA, Wyatt TH, Myers CR: Continuing education needs of nurses in a voluntary continuing nursing education state. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 2010, 41(3):107-115. <https://doi.org/10.3928/00220124-20100224-03>
 27. Ebrahimi H, Mohammadi Hosseini F, Amirmia M, Mehraee A, Jamali V, Hejazi SA: Factors influencing nurses' participation in continuing education programs in Tabriz University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education* 2012, 12(7):518-526. [Persian]
 28. Valley L, Fatahpour AH, Raadabadi Mehdi, SH. SA: Motivational factors affecting nurses' participation in in-service training programs: A case study of nurses working in educational hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences *Journal Management System* 2014, 6(2):65-72. [Persian]
 29. Uemura M, Morgan R, Mendelsohn M, Kagan J, Saavedra C, Leong L: Enhancing quality improvements in cancer care through CME activities at a nationally recognized cancer center. *Journal of cancer education* 2013, 28(2):215-220. 30.
 30. Jalali R: The survey of nurses' viewpoints on Continuing Nursing Education In the teaching hospitals in Kermanshah, 2002. *Strides In Development of Medical Education* 2005, 1(2):113-120. <https://doi.org/10.1007/s13187-013-0467-z>
 31. Ataei M, Hamadani SS, Zamani F: A Review of Current and Effective Educational Methods in Continuing Medical Education. *Clinical Excellence* 2020, 9 (3):12-22. [Persian]
 32. Kiriaki Tachtsoglou R, Christos Iliadis R, Aikaterini Frantzana R, Mantzaris D: Modern Lifelong Teaching Strategies in Nursing Education. *International Journal of Caring Sciences* 2021, 14 (1):781-786.
 33. Gopee N: Impact of continuing professional education: Analysis of a management course. *Nursing Management (through 2013)* 2002, 8 (9):21. <https://doi.org/10.7748/nm2002.02.8.9.21.c2086>
 34. A. G: A survey on the effectiveness of the training courses on the nurses of tabriz social security organization hospitals. *The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty* 2014;, 11(2):961-970. [Persian].